Canadian Human Rights
Commission

Equal Pay for Work of Equal Value

Interpretation Guide for Section 11 of the Canadian Human Rights Act

September 1984

85-1970/

Erratum

The reference in the final paragraph of the introduction to the publication Methodology and Principles of Applying Section 11 of the Canadian Human Rights Act should not have appeared.

The Canadian Human Rights Act forbids discrimination on the grounds of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability or conviction of an offence for which a pardon has been granted.

Canadian Human Rights Commission
400-90 Sparks Street
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone (613) 995-1151

Introduction

Work of equal value done by men and women is not always rewarded with equal pay.

This is unfair, and Parliament has made it illegal in establishments under federal jurisdiction — airlines and railways, for example, and in the federal administration itself.

Equal pay for work of equal value, provided for in Section 11 of the Canadian Human Rights Act, goes beyond equal pay for equal work.

Now women are entitled to the same pay as men even though their jobs are quite different, as long as the value of the jobs is the same. Four factors taken together are considered in calculating a job's value — how much skill it takes, the amount of mental or physical effort needed, how much responsibility goes with the job, and the burden the worker faces because of working conditions.

Equal pay for work of equal value means that employers cannot create female job ghettos, justifying different pay by having men and women in different classifications.

The Canadian Human Rights Commission encourages employers to seek out and end inequalities that may have crept into their pay scales.

It also encourages unions to make equality an issue at the bargaining table.

Expert advisers on the Commission's staff are available to help employers and unions end sex discrimination in pay.

This booklet includes the text of Section 11 and spells procedures for evaluating jobs so comparisons can be made. It is called "Methodology and Principles for Applying Section 11 of the Canadian Human Rights Act."

Section 11

Here is what Parliament said about pay discrimination between men and women when it adopted the Canadian Human Rights Act:

11. (1)It is a discriminatory practice for an employer to establish or maintain differences in wages between male and female employees employed in the same establishment who are performing work of equal value.

(2) In assessing the value of work performed by employees employed in the same establishment, the criterion to be applied is the composite of the skill, effort and responsibility required in the performance of the work and the conditions under which the work is performed.

(2.1) Separate establishments established or maintained by an employer solely or principally for the purpose of establishing or maintaining differences in wages between male and female employees shall be deemed for the purposes of this section to be a single establishment.

(3) Notwithstanding subsection (1), it is not a discriminatory practice to pay male and female employees different wages if the difference is based on a factor prescribed by guidelines issued by the Canadian Human Rights Commission pursuant to subsection 22(2) to be a reasonable factor that justifies the difference.

(4) For greater certainty, sex does not constitute a reasonable factor justifying a difference in wages.

(5) An employer shall not reduce wages in order to eliminate a discriminatory practice described in this section.

(6) For the purposes of this section, "wages" means any form of remuneration payable for work performed by an individual and includes salaries, commissions, vacation pay, dismissal wages, bonuses, reasonable value for board, rent, housing, lodging, payments in kind, employer contributions to pension funds or plans, long-term disability plans and all forms of health insurance plans and any other advantage received directly or indirectly from the individual's employer.

Definitions

To turn Parliament's intentions into everyday reality for working men and women, the Canadian Human Rights Commission has developed definitions for assessing complaints.

Establishments
An establishment refers to all buildings, works or other installations of an employer's business that are located within the limits of a municipality, a municipal district, a metropolitan area, a county or the national capital region, whichever is the largest, or such larger geographic limits that may be established by the employer or jointly by the employer and the union.

Wages
Equal wages or equal pay also mean an equal wage structure where there is such a structure.

Skill
Under guidelines adopted by the Commission, skill includes "any type of intellectual or physical skill required in the performance of (the) work (concerned) that has been acquired by the employee through experience, training, education or natural ability, and the nature and extent of such skills of employees employed in the same establishment shall be compared without taking into consideration the means by which such skills were acquired by the employees."

Effort
Effort is taken to include "any intellectual or physical effort normally required in the performance of (the) work."

When the efforts of workers are compared,

(i) "such efforts may be found to be of equal value whether such efforts were exerted by the same or different means" and

(ii) "the assessment of the effort required in the performance of the work of an employee shall not normally be affected by the occasional or sporadic performance by that employee of a task that requires additional effort."

Responsibility
This is assessed by determining the extent to which an employer relies on an employee to perform the work. It takes into account two elements (i) the importance of the employee's duties (ii) the degree of the employee's accountability for machines, finances and other resources or the supervision of others.

Working Conditions
These include "noise, heat, cold, isolation, physical danger, conditions hazardous to health, mental stress and any other conditions produced by the physical or psychological work environment." But they do not include "a requirement to work overtime or on shifts where a premium is paid to the employee for such overtime or shift work."

Reasonable Factors

The Commission has also identified, by guidelines, nine "reasonable factors" that may justify differences in what men and women are paid. They are:

Different Performance Ratings
Where individual performance is above or below average, if the difference is in line with a formal system of performance appraisal that workers have been told about.

Seniority
Where a wage and salary administration "provides that (employees) receive periodic pay increases based on their length of service with the employer."

Red Circling
"Where the position of an employee is re-evaluated and as a result is down-graded, and the wages of the employee are temporarily fixed, or the increases in the wages of the employee are curtailed, until the wages appropriate to the down-graded position are equivalent to or better than the wages of the employee."

Rehabilitation Assignments
"Where an employer pays to an employee wages that are higher than justified by the value of the work performed by that employee while that employee recuperates from an injury or illness of limited duration."

Demotion Pay Procedure
"Where the employer reassigns an employee to a position at a lower level because of

"(i) the unsatisfactory work performance of the employee caused by

"(a) the deterioration in the ability of the employee to perform the work,

"(b) the increasing complexity of the job, or

"(c) the impaired health or partial disability of the employee or other cause beyond the control of the employee, or

"(ii) an internal labour force surplus that necessitates the re-assignment of the employee to a position at a lower level.

"and the employer continues to pay to the employee the same wages that he would have paid if he had not reassigned the employee to a position at a lower level."

Phased-in Wage Reductions
Where the wages of an employee are gradually reduced because of unsatisfactory work performance as set out under demotion pay procedures above.

Temporary Training
"Where for the purposes of an employee development program that is equally available to male and female employees and leads to the career advancement of the employees who take part in the program, an employee is temporarily assigned to a position but receives wages at a different level than an employee who works in such a position on a permanent basis."

(None of these factors justify a difference in wages unless they are applied consistently and equitably in calculating and paying the wages of all male and female employees employed in the same establishment and doing work of equal value.)

Labour Shortage
Where, in a particular job classification, an employer must pay premium wages to attract workers.

Change in the Work Performed
Where, in a particular job classification, positions are re-classified at a lower level because of a change in job content and the employer continues to pay the group the same wages that would have been paid had the position not been re-classified.

(When an employer invokes either labour shortage or change in work performed, the Commission will compare the jobs and pay of complainants with those of a control group to see whether the labour-shortage or job-content situations are truly exceptional.)

(For example, if a group of women complained that they were paid less than a group of men for work of equal value, it would not be enough for the employer to say this was because of a labour shortage or a change in job content. It would also have to be shown that a third type of work of equal value performed by men was paid at a lower rate than the work done by the higher-paid group.)

Getting the Commission's help

Under the Canadian Human Rights Act, the Canadian Human Rights Commission oversees the application of Section 11.

If you have a complaint or if you want help in eliminating sex discrimination from your pay plan, you can contact the Commission at any of these numbers:

Atlantic Region — (902) 426-8380
Quebec Region — (514) 283-5218
Ontario Region — (416) 966-5527
Prairie Region — (204) 949-2189
Alberta/NWT Region — (403) 420-4040
Western Region — (604) 666-2251
National Capital Region — (613) 996-0026

For further information, write to the
Canadian Human Rights Commission
400 - 90 Sparks St.
Ottawa, Ont.
K1A 1E1

Protection

Under Sections 45 and 46 of the Canadian Human Rights Act, a fine of up to $50,000 can be levied on someone who threatens, intimidates or discriminates against a person for making a complaint or helping in an investigation.

Commission canadienne
des droits de la personne

Égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes

Guide d'interprétation de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne

Septembre 1984

Canada Post Postage paid
Poste Canada Port payé
Bulk third class
En nombre troisième classe
Ottawa K1A 1E1

La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit, dans les secteurs de compétence fédérale, la discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la religion, l'âge, le sexe, la situation de famille, l'état matrimonial, la déficience ou l'état de personne graciée.

Commission canadienne des droits de la personne
400-90, rue Sparks
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
Téléphone (613) 995-1151

Introduction

Les hommes et les femmes qui remplissent des fonctions équivalentes ne reçoivent pas toujours une rémunération égale.

Cette pratique est injuste, et elle est interdite par le Parlement dans l'administration fédérale ainsi que dans les établissements qui relèvent du gouvernement fédéral, telles que les sociétés aériennes et ferroviaires.

L'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit la parité salariale pour l'exercice de fonctions équivalentes, et non pas seulement pour l'exercice de fonctions identiques.

Les femmes ont maintenant droit à la parité salariale même si elles exercent des fonctions différentes, en autant que ces fonctions soient équivalentes. Quatre critères permettent d'établir l'équivalence des fonctions: les qualifications requises, les efforts mentaux ou physiques et les responsabilités nécessaires pour l'exécution d'un travail, ainsi que les conditions de travail.

L'égalité de rémunération pour fonctions équivalentes signifie que les employeurs ne peuvent pas créer des ghettos ou les femmes seraient employées et où la disparité salariale serait justifiée en plaçant les femmes et les hommes dans des classifications différentes.

La Commission canadienne des droits de la personne incite les employeurs à déceler les disparités qui auraient pu se glisser dans les échelles de rémunération et à y remédier.

Elle encourage aussi les syndicats à discuter de la parité salariale à la table de négociations.

Des experts-conseils de la Commission peuvent aider les employeurs et les syndicats à éliminer la discrimination fondée sur le sexe en matière de rémunération.

Cette brochure reproduit l'article 11 et donne une description détaillée des ordonnances sur lesquelles s'appuie la Commission lors de l'instruction des plaintes.

La Commission a également publié "Méthodologie et principes d'application de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne", brochure qui décrit la marche à suivre pour évaluer des postes de façon comparative.

Article 11

Voici ce que le Parlement a déclaré au sujet de la disparité salariale entre les hommes et les femmes, lorsqu'il a adopté la Loi canadienne sur les droits de la personne:

11.(1) Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

(2) Les critères permettant d'établir l'équivalence des fonctions exécutées par des employés dans le même établissement sont les qualifications, les efforts et les responsabilités nécessaires pour leur exécution, considérés globalement, compte tenu des conditions de travail.

(2.1) Les établissements distincts qu'un employeur aménage ou maintient dans le but principal de justifier une disparité salariale entre hommes et femmes sont réputés, pour l'application du présent article, ne constituer qu'un seul et même établissement.

(3) Ne constitue pas un acte discriminatoire au sens du paragraphe (1) la disparité salariale entre hommes et femmes fondée sur un facteur reconnu comme raisonnable par une ordonnance de la Commission canadienne des droits de la personne en vertu du paragraphe 22(2).

(4) Des considérations fondées sur le sexe ne sauraient motiver la disparité salariale.

(5) Il est interdit à l'employeur de procéder à des diminutions salariales pour mettre fin aux actes discriminatoires visés au présent article.

(6) Pour l'application du présent article, "salaire" s'entend de toute forme de rémunération payable à un individu en contrepartie de son travail et, notamment, des traitements, commissions, indemnités de vacances ou de licenciement, primes, de la juste valeur des prestations en repas, loyers, logement et hébergement, des rétributions en nature, des contributions de l'employeur aux caisses ou régimes de pension, aux régimes d'assurance contre l'invalidité prolongée et aux régimes d'assurance-maladie de toute nature et des autres avantages reçus directement ou indirectement de l'employeur.

Définitions

Afin que les intentions du Parlement puissent s'appliquer aux travailleurs et aux travailleuses dans la vie de tous les jours, la Commission canadienne des droits de la personne a établi des définitions pour l'instruction des plaintes.

Établissement
L'établissement désigne tous les bâtiments, les ouvrages ou autres endroits de l'entreprise d'un employeur qui se trouvent dans les limites d'une municipalité, d'un district municipal, d'une région métropolitaine, d'un comté ou de la région de la capitale nationale, selon ce qui est le plus étendu, ou toutes limites géographiques plus étendues qui peuvent être établies, par l'employeur ou conjointement par l'employeur et le syndicat.

Rémunération
Rémunération égale ou parité salariale signifie également échelle salariale égale, là où une telle échelle existe.

Qualifications
Aux termes des ordonnances adoptées par la Commission, les qualifications comprennent "les aptitudes physiques ou intellectuelles nécessaires à l'exécution (du) travail (en question) et acquises par l'expérience, la formation, les études ou attribuables à l'habileté naturelle; la nature et l'importance de ces qualifications chez les employés qui travaillent dans le même établissement doivent être évaluées sans tenir compte de la manière dont elles ont été acquises."

Effort
L'effort comprend "tout effort physique ou intellectuel normalement nécessaire (au) travail".

Lorsqu'on compare les fonctions des employés,

(i) "l'effort déployé par un employé peut être équivalent à celui déployé par un autre employé, que ces efforts soient exercés de la même façon ou non", et

(ii) "l'effort nécessaire à l'exécution du travail d'un employé ne doit pas normalement être considéré comme différent sous prétexte que l'employé accomplit de temps à autre une tâche exigeant un effort supplémentaire."

Responsabilités
Les responsabilités sont evaluées en déterminant dans quelle mesure l'employeur compte sur l'employé pour accomplir son travail. Deux facteurs entrent en ligne de compte (i) l'importance des exigences du poste (ii) la mesure dans laquelle l'employé est responsable des ressources techniques, financières et autres ou de la supervision d'autres employés.

Conditions de travail
Les conditions de travail comprennent "le bruit, la chaleur, le froid, l'isolement, le danger physique, les risques pour la santé, le stress et toutes les autres conditions liées à l'environnement physique et au climat psychologique". Cependant, elles ne comprennent pas "l'obligation de faire des heures supplémentaires ou de travailler par postes lorsque l'employé reçoit une prime à cet égard".

Facteurs raisonnables

La Commission reconnait aussi, aux termes des ordonnances qu'elle a établies, neuf "facteurs raisonnables" pouvant justifier la disparité salariale entre les hommes et les femmes. Ces facteurs sont:

Rémunération fondée sur le rendement
Lorsque le rendement d'un employé est supérieur ou inférieur à la moyenne, si la différence évaluée est conforme à un régime d'évaluation du rendement dont l'employé connait l'existence.

Ancienneté
Lorsqu'un régime salarial "stipule que les employés ont droit à des augmentations statutaires fondées sur leurs états de service".

Surévaluation
"Lorsque le poste d'un employé a été réévalué et déclassé et que l'employé reçoit un traitement intérimaire ou que ses augmentations ont été bloquées jusqu'à ce que le traitement du poste ainsi déclassé devienne équivalent ou supérieur au traitement de l'employé en question."

Affectations comportant des tâches allégées
"Lorsqu'un employeur verse temporairement à un employé un traitement supérieur à la valeur du travail exécuté pendant que l'employé se remet d'une blessure ou d'une maladie."

Mode de rémunération en cas de rétrogradation
"Lorsqu'un employeur attribue à un employé des fonctions moins importantes à cause

"(i) d'un rendement insuffisant attribuable à une diminution de l'aptitude à exécuter le travail, une complexité de plus en plus grande du travail, ou des problèmes de santé, une inca-

pacité partielle ou toute autre cause indépendante de la volonté de l'employé, ou

(ii) un surplus de main d'oeuvre nécessitant la réaffectation de l'employé à un poste d'un niveau inférieur,

et que l'employeur continue de verser à l'employé le même salaire que s'il ne l'avait pas réaffecté à un poste moins important."

Réduction graduelle du salaire
"Lorsque le salaire d'un employé fait l'objet d'une réduction graduelle" à cause d'un rendement insuffisant, conformément au mode de rémunération en cas de rétrogradation (susmentionné).

Affectation temporaire à des fins de formation
"Lorsque, dans le cadre d'un programme de perfectionnement, un employé est temporairement affecté à un poste et reçoit un traitement différent de celui des titulaires permanents; ces programmes de perfectionnement doivent être accessibles tant aux femmes qu'aux hommes et leur fournir d'égales possibilités d'avancement."

Pénurie de main-d'oeuvre
Lorsque, à l'intérieur d'une classification donnée, un employeur doit verser une rémunération majorée pour attirer les employés.

Modification des tâches
Lorsque, à l'intérieur d'une classification donnée, une modification des tâches entraîne le déclassement des postes et que l'employeur continue de verser au groupe la rémunération qu'il lui aurait versée s'il n'y avait pas eu déclassement.

(Lorsqu'un employeur invoque soit une pénurie de main-d'oeuvre soit une modification des tâches, la Commission comparera les postes et la rémunération des plaignants à ceux du groupe témoin afin de déterminer si la pénurie de main-d'oeuvre ou les fonctions du poste sont réellement hors du commun.)

(Par exemple, si un groupe de femmes se plaignent de recevoir une rémunération inférieure à celle versée à un groupe d'hommes qui remplissent des fonctions équivalentes, il n'est pas suffisant pour l'employeur d'invoquer une pénurie de main-d'oeuvre ou une modification des tâches. Il doit en outre prouver qu'un groupe d'hommes, remplissant des fonctions équivalentes d'un troisième type, reçoit une rémunération inférieure à celle versée au groupe le mieux payé.)

(Aucun de ces facteurs ne justifie une disparité salariale, à moins d'être appliqué rigoureusement et d'une manière équitable dans le calcul et le paiement des salaires des hommes et des femmes qui travaillent dans le même établissement et exécutent des fonctions équivalentes.)

Rôle de la Commission

Aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Commission canadienne des droits de la personne est chargée de veiller à la mise en application de l'article 11.

Si vous désirez porter plainte ou encore de l'aide à éliminer la discrimination fondée sur le sexe dans votre régime de rémunération, veuillez téléphoner la Commission à l'un des bureaux suivants:

Région de l'Atlantique — (902) 426-8380
Région de Québec — (514) 283-5218
Région de l'Ontario — (416) 966-5527
Région des Prairies — (204) 949-2189
Région de l'Alberta et des T-N-O — (403) 420-4040
Région de l'Ouest — (604) 666-2251
Région de la Capitale nationale — (613) 996-0026

Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à la
Commission canadienne des droits de la personne
400 - 90, rue Sparks
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1

Protection des plaignants

Les sections 45 et 46 de la Loi canadienne sur les droits de la personne interdisent toute menace, intimidation ou discrimination contre une personne qui dépose une plainte ou qui collabore à une enquête de la Commission. Quiconque enfreint ces articles est passible d'une amende maximale de $50,000.

POOR

QUALITY

ORIGINAL